

УДК 347.919.7; 349.232

ОКРЕМІ ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ, ЯКІ ВИНИКАЮТЬ ПРИ ЗАСТОСУВАННІ НАКАЗНОГО ПРОВАДЖЕННЯ ЯК ФОРМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Гаврік Р.О., к. ю. н., старший викладач
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького

Стаття присвячена дослідженню основних проблем, які виникають при застосуванні наказного провадження як форми захисту трудових прав працівників. Запропоновано внести зміни до чинного цивільного процесуального законодавства з метою вирішення зазначених проблем.

Ключові слова: судовий наказ, заробітна плата, працівник, роботодавець, прокурор, клопотання про витребування документів.

Статья посвящена исследованию основных проблем, возникающих при применении приказного производства как формы защиты трудовых прав работников. Предложено внести изменения в действующее гражданское процессуальное законодательство с целью решения указанных проблем.

Ключевые слова: судебный приказ, заработная плата, работник, работодатель, прокурор, ходатайство об истребовании документов.

Gavrik R.O. SOME PRACTICAL PROBLEMS ARISING IN APPLYING WRIT PROCEEDING AS FORM OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS

The scientific article deals with research the main problems that arise in the applying writ proceeding as form of protection of labor rights. Also, there was proposed to amend the current civil procedure law to solve these problems.

Key words: writ, wages, employee, employer, prosecutor, petition for discovery of documents.

Постановка проблеми. Згідно із ч. 4 ст. 43 Конституції України, кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [1]. При цьому конституційне право працівника на заробітну плату включає можливість: своєчасно отримувати зарплату встановленого розміру; самостійно, на власний розсуд розпоряджатися нею; вимагати від роботодавця виконання всіх необхідних дій, спрямованих на забезпечення реалізації працівником права на заробітну плату, а у випадку невиконання чи неналежного виконання такого обов'язку – застосовувати право на захист свого права на заробітну плату.

Однією із форм захисту права працівника на оплату своєї праці є судовий захист, що може виявлятися у прийнятті судом рішення, обов'язкового для сторін, у якому роботодавець буде зобов'язано припинити порушення права працівника шляхом виплати належної йому заробітної плати. Найчастіше таке рішення ухвалюється за результатами розгляду позовної заяви працівника, дослідження поданих сторонами доказів та озвучених ними пояснень по суті спору. Однак в окремих випадках можливий особливий, спрощений спосіб захисту трудових прав працівника – через застосування наказного провадження. Останнє спрямоване на швидкий та ефективний захист безспірною права особи на виплату нарахованої, але невиключеної їй заробітної плати шляхом видачі судового наказу, який одночасно є і судовим рішенням, і виконавчим документом про стягнення заборгованих сум із роботодавця.

Ступінь розробленості проблеми. Незважаючи на актуальність теми наказного провадження, саме в аспекті захисту трудових прав та законних інтересів працівників її

досліджували лише окремі дослідники, зокрема, О.Б. Єрошенко [2, с. 59–64], О.В. Северук [3, с. 196–197], З. Шевчук [4, с. 437–442]. У цілому ж дослідження проблематики правового, в тому числі судового, захисту трудових прав та законних інтересів працівників іншими дослідниками проводилося лише в аспекті захисту трудових прав у позовному провадженні.

Мета статті – визначення основних проблем, які виникають при застосуванні наказного провадження як способу судового захисту права працівника на стягнення заборгованості із нарахованої, але невиключеної йому заробітної плати.

Виклад основного матеріалу. Хоча процедура вирішення цивільних справ у порядку наказного провадження в цілому належним чином врегульована у розділі II Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК), однак в практиці застосування норм, які визначають порядок застосування наказного провадження як виду судової форми захисту права працівника на оплату праці, виникають окремі проблеми.

Першою такою проблемою залишається те, що, відповідно до п. 12 постанови Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23.12.2011 р. № 14, до заяви про видачу судового наказу, яка подається працівником має бути додано докази перебування заявника у трудових відносинах із боржником, а підтвердженням суми, яка стягується, може бути будь-який належно оформлений документ, що вказує на розмір нарахованої заробітної плати та компенсації за порушення строків її виплати, зокрема, довідка бухгалтерії боржника, розрахунковий лист чи копія платіжної відомості тощо [5].



Однак, як зазначається у науковій літературі, зокрема, О.Б. Єрошенком [2, с. 61], збір документів, що підтверджують суму нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, є тією проблемою, з якою часто стикаються працівники, оскільки, як правило, роботодавець не видає працівнику жодного документа про суму нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, та ігнорує будь-які звернення працівника з цього приводу. У цьому випадку працівник змушений звертатись до суду із клопотанням про витребування доказів, однак таке клопотання може бути заявлене та вирішене судом виключно в позовному провадженні, що унеможлиблює видачу судового наказу щодо вимог про виплату нарахованої, але не виплаченої заробітної плати.

Для усунення зазначеної проблеми в практиці подання заяв про видачу судового наказу щодо виплати нарахованої, але не виплаченої заробітної плати аж до 2012 р. частими були випадки подання таких заяв прокурорами в інтересах працівників, оскільки вимоги прокурора, в тому числі щодо витребування необхідних документів відповідно до ст. 8 Закону України «Про прокуратуру» [6], є обов'язковими для виконання.

Тодішня редакція ч. 2 ст. 36-1 Закону України «Про прокуратуру» дозволяла представництво інтересів громадян прокурором у суді, при цьому підставами представництва інтересів працівника були його: «неспроможність через фізичний чи матеріальний стан, похилий вік або з інших поважних причин самостійно захистити свої порушені чи оспорювані права або реалізувати процесуальні повноваження».

Крім цього, згідно із тодішньою реакцією ч. 2 п. 6 ст. 20 Закону «Про прокуратуру», до повноважень прокурора у межах нагляду за дотриманням і застосуванням законів належало звертатися до суду з заявами про захист прав і законних інтересів громадян, держави, а також підприємств та інших юридичних осіб. З урахуванням наведеного, Верховний Суд України, узагальнюючи практику розгляду судами цивільних справ у наказному провадженні, дійшов висновку, що у випадку звернення до суду прокурора з заявою про видачу судового наказу, судам належить розглядати такі заяви [7, с. 25–35].

На нашу думку, така норма законодавства дозволяла вирішити проблему неможливості витребувати документи, що підтверджують суму нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, шляхом перекладення її на прокурора: останній був вправі виконуючи функції представника витребувати такі документи, а саме неможливість працівника самостійно це зробити цілком, підпадала під визначення ч. 2 ст. 36-1 Закону України «Про прокуратуру»: «Інші поважні причини самостійно захистити свої порушені чи оспорювані права або реалізувати процесуальні повноваження», що дозволило б прокурору реалізувати свої представницькі повноваження у всіх випадках, коли в прокурора є підстави вважати, що порушення законів посягають на конституційні права громадян, інтереси держави і суспільства» [8, с. 51; 9, с. 11].

Однак Законом від 18 вересня 2012 р. до Закону України «Про прокуратуру» були внесені зміни, і невичерпний перелік підстав для представництва інтересів громадян прокурором у суді був замінений на вичерпний: виключно з підстав неспроможності громадянина через фізичний чи матеріальний стан, недосягнення повноліття, похилий вік, недієздатність або обмежену дієздатність самостійно захистити свої порушені чи оспорювані права або реалізувати процесуальні повноваження [6].

У зв'язку із цим можливість працівника реалізувати своє конституційне право на судовий захист та на заробітну плату шляхом звернення за допомогою до прокурора звужилася і стала стосуватися лише випадків, коли особа не мала фізичної можливості захистити свої права.

Новий Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р., який вступив в силу з 15 липня 2015 р., вже не містить положень про нагляд за дотриманням і застосуванням законів, однак, відповідно до ч. 6 ст. 23 нового Закону України «Про прокуратуру», прокурор має право звертатися до суду із позовом (заявою, поданням) під час здійснення представництва інтересів громадянина або держави. В той же час прокурор здійснює представництво в суді інтересів громадянина (громадянина України, іноземця або особи без громадянства) лише у випадках, якщо така особа не спроможна самостійно захистити свої порушені чи оспорювані права або реалізувати процесуальні повноваження через недосягнення повноліття, недієздатність або обмежену дієздатність, а законні представники або органи, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси такої особи, не здійснюють або неналежним чином здійснюють її захист [10].

В той же час 26 квітня 2015 р. набули чинності зміни до ст. 45 ЦПК України, яким розширено право представляти інтереси осіб, права та свободи яких було порушено Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини або його представником [11].

Відповідно до нового абзацу ч. 1 ст. 45 ЦПК України, з метою захисту прав і свобод людини і громадянина у випадках, встановлених законом, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини може особисто або через свого представника звертатися до суду з позовом (заявою), брати участь у розгляді справ за його позовними заявами (заявами), а також на будь-якій стадії розгляду вступати у справу, провадження в якій відкрито за позовами (заявами) інших осіб, подавати апеляційну, касаційну скаргу, заяву про перегляд судового рішення Верховним Судом України, про перегляд судового рішення за нововиявленими обставинами, у тому числі у справі, провадження в якій відкрито за позовом (заявою) іншої особи [10]. При цьому Уповноважений Верховної Ради України з прав людини повинен обґрунтувати суду неможливість особи самостійно здійснювати захист своїх інтересів. Невиконання Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини вимог щодо надання зазначеного обґрунтування

має наслідком застосування положень, передбачених ст. 121 ЦПК України, а саме повернення заяви.

Відповідно до п. 10 ст. 13 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» від 23 грудня 1997 р., неможливість особи самостійно здійснювати захист своїх інтересів можлива через фізичний стан, недосягнення повноліття, похилий вік, неієздатність або обмежену дієздатність [12].

Таким чином, на даний момент склалася ситуація, коли працівник не має можливості витребувати документи, необхідні йому для розгляду його заяви про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але несплаченої заробітної плати шляхом подання відповідного клопотання до суду, заяви до прокуратури про витребування зазначених документів у порядку прокурорського нагляду або до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про здійснення захисту у випадках, коли працівник не має можливості самостійно захищати свої права.

Зазначене викликане, з одного боку, відсутністю можливості подання у наказному провадженні клопотання до суду про витребування необхідних документів у роботодавця, скасуванням прокурорського нагляду і втратою прокуратурою функцій представництва громадян у цивільному процесі, з іншого боку – вичерпним і неповним переліком підстав, коли особа не має можливості самостійно представляти свої інтереси у суді, і таке представництво з можливістю витребувати необхідні документи у роботодавця вправі здійснювати Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.

Вирішення даної проблеми, на нашу думку, можливе шляхом доповнення ЦПК України рядом положень, а саме:

1. п. 5 ч. 2 ст. 98 ЦПК України, яка визначає вимоги до заяви про видачу судового наказу, слід викласти в наступній редакції: «5) перелік документів, що додаються до заяви або клопотання про необхідність витребування таких документів у боржника, якщо щодо отримання доказів у боржника виникають складнощі»;

2. п. 2 ч. 3 ст. 100 ЦПК України, яка визначає випадки повернення заяви про видачу судового наказу, викласти в наступній редакції: «2) із заяви і поданих документів або із документів, отриманих шляхом їх витребування у боржника, вбачається спір про право»;

3. перше речення ч. 7 ст. 100 ЦПК України, яка визначає строки відкриття наказного провадження, викласти в наступній редакції: «7. Питання про відкриття наказного провадження або відмову у прийнятті заяви про видачу судового наказу суддя вирішує не пізніше наступного дня з дня надходження заяви до суду, закінчення строку, встановленого для усунення недоліків заяви про видачу судового наказу, не пізніше наступного дня після отримання судом у порядку, передбаченому частиною шостою цієї статті, інформації про зареєстроване у встановленому законом порядку місце проживання (перебування) фізичної особи – боржника, не пізніше наступного дня після отримання

судом у порядку, передбаченому ст. 100-1 цього Кодексу доказів, що підтверджують вимоги заявника»;

4. ЦПК України доповнити ст. 100-1 такого змісту: «Стаття 100-1. Витребування доказів у наказному провадженні. У випадку необхідності витребування доказів, що підтверджують вимоги заявника, суд постановляє відповідну ухвалу і надсилає її боржникові. Витребування доказів, їх повернення та зберігання здійснюється з дотриманням положень ст. ст. 137, 138 та 139 цього Кодексу».

Зазначені зміни до ЦПК України дозволять залишити існуючу можливість витребування доказів, що підтверджують факт нарахування та невиклати заробітної плати працівникові, для їх розгляду судом у наказному провадженні, передавши відповідні повноваження із витребування таких доказів від прокурора, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, який бажає подати заяву про видачу судового наказу в інтересах працівника до суду, який розглядає таку заяву у наказному провадженні.

Іншою проблемою, що виникає під час вирішення справ про стягнення нарахованої, але несплаченої заробітної плати, є те, що працівник майже завжди, окрім вимог про стягнення нарахованої, але не сплаченої заробітної плати, одночасно заявляє вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку, про компенсацію втраченої частини доходів у зв'язку з порушенням установлених строків їх виплати і про відшкодування моральної шкоди.

Слід зазначити, що, згідно з п. 1 ч. 1 ст. 96 ЦПК України, судові накази видаються лише за вимогами про стягнення нарахованої, але не виплаченої суми заробітної плати, тому всі інші вимоги працівників, що випливають із трудових правовідносин, можуть бути вирішені судом виключно в позовному провадженні. Саме тому працівники найчастіше і звертаються до суду за захистом своїх прав із позовними заявами [2, с. 62].

Тут доречно зауважити, що не можна визнати обґрунтованою позицію упорядників узагальнення практики розгляду судами цивільних справ у наказному провадженні про можливість видачі судового наказу за вимогами щодо стягнення з боржника середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку [7, с. 31]. При заявленні працівником цих вимог суд повинен встановити вину роботодавця у затримці розрахунку з працівником, що обумовлює необхідність проведення судового розгляду, який виключає можливість видачі судового наказу [2].

Як зазначено у п. 12 Постанови Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23.12.2011 р. № 14, не допускається розгляд вимог про стягнення заробітної плати у разі наявності спору щодо розміру заборгованості чи права на її отримання. У зв'язку із цим не допускається стягнення у порядку наказного провадження виплат, які не є безспірними, зокрема, за вимогами щодо стягнення з боржника середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку із звільненим



працівником, оскільки такі суми є предметом трудового спору [5].

У той же час, відповідно до п. 12 Постанови Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23.12.2011 р. № 14, якщо заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати (п. 1 ч. 1 ст. 96 ЦПК), судовий наказ може бути видано не лише на суму заборгованості із заробітної плати, а й на суму компенсації за порушення строків її виплати, оскільки вона входить до структури заробітної плати (Закон України від 24 березня 1995 р. «Про оплату праці», Закон України від 19 жовтня 2000 р. «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати») [5].

Якщо працівник бажає стягнути у судовому порядку із роботодавця інші виплати, в тому числі середній заробіток за час затримки у виплаті заробітної плати, завдану невчасною виплатою заробітної плати моральну шкоду, така вимога підлягає розгляду виключно в порядку позовного провадження, оскільки факт заподіяння шкоди, необхідність додаткових виплат потребує доведення так само, як потребує доведення і причинний зв'язок між порушенням строків виплати заробітної плати та зазначеними виплатами.

Висновки. Наказне провадження виступає як особливий, спрощений вид цивільного судочинства, форма захисту трудових прав працівника, спрямована на швидкий та ефективний захист безспірного права особи на стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати шляхом видачі судового наказу, який одночасно є і судовим рішенням, і виконавчим документом.

З метою усунення проблеми неможливості подання клопотання про витребування відсутніх у заявника доказів (передусім довідки про нараховану, але не виплачену заробітну плату) у наказному провадженні слід внести зміни до ст. ст. 98 та 100 ЦПК України, які дозволили б працівнику посилатися у заяві про видачу судового наказу на неможливість отримання доказів і необхідність їх витребування судом, надати право суду до вирішення питання про відкриття наказного провадження витребувати необхідні документи у роботодавця і у випадку, якщо такі документи будуть суперечити заяві працівника (буде існувати спір про право), повертати заяву про видачу судового наказу.

Іншою проблемою, що виникає під час вирішення справ про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, є те, що

працівник майже завжди, окрім вимог про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, одночасно заявляє вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку, про компенсацію втрати частини доходів у зв'язку з порушенням установлених строків їх виплати і про відшкодування моральної шкоди. В таких випадках суд задовольняє такі заяви лише в частині стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, а щодо інших вимог, як таких, що повинні бути вирішені у позовному провадженні, відмовляє. Однак, як свідчить судово-практика, судовий наказ може бути видано не лише на суму заборгованості із заробітної плати, а й на суму компенсації за порушення строків її виплати, оскільки вона входить до структури заробітної плати.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України: прийнята 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
2. Єрошенко О.Б. Проблеми розгляду вимог щодо стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, в порядку наказного провадження / О.Б. Єрошенко // Вісник Академії адвокатури України. – 2011. – № 2(21). – С. 59–64.
3. Севрук О. Проблемні питання визначення підстав звернення прокурора до суду за захистом права громадян на оплату праці у наказному провадженні / О. Севрук // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – № 3(25). – С. 196–197.
4. Шевчук З. Трудові спори про недотримання роботодавцем вимог з оплати праці / З. Шевчук // Публічне право. – 2012. – № 4(8). – С. 437–442.
5. Постанова Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про практику розгляду судом заяв у порядку наказного провадження» від 23 грудня 2011 р. № 14.
6. Закон України «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – С. 793.
7. Практика розгляду судами цивільних справ у наказному провадженні : Узагальнення Верховного Суду України // Вісник Верховного Суду України. – 2008. – № 1(89). – С. 25–35.
8. Дунас Т.О., Руденко М.В. Прокурор у цивільному процесі України: Сутність, завдання, повноваження : [навч. та наук.-практ. посіб. для студ. юрид. вищ. навч. закл.] / Т.О. Дунас, М.В. Руденко ; за наук. ред. М.В. Руденко. – Х. : Харків юридичний, 2006. – 340 с.
9. Косюта М. Способи правового регулювання представницької функції прокуратури України / М. Косюта // Вісник прокуратури. – 2007. – № 4. – С. 8–13.
10. Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2–3. – С. 12.
11. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–42. – С. 492.
12. Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» від 23 грудня 1997 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 20. – С. 99.